

**Rozzano 29/03/2019**

**Assemblea Azionisti TIM**

Buongiorno Presidente, buongiorno Amministratore Delegato, buongiorno a tutti, mi chiamo **Mario Testini**, sono un piccolo azionista dipendente e consigliere di ASATI. In questa sede mi faccio portavoce di migliaia di piccoli azionisti dipendenti che, attraverso la segreteria di ASATI, pongono questioni su tematiche quali il **Clima in azienda**, la gestione delle **Risorse Umane**, la **Solidarietà**, un nuovo **Piano di Azionariato** e, argomento di forte attualità come lo **Scorporo della Rete o meglio della Rete Unica**.

La questione del **clima aziendale** e la gestione delle **risorse umane**, anche se preferirei chiamarlo **Capitale Umano**, sono i temi più ricorrenti pervasi da un sentimento di sfiducia nei confronti dei vertici aziendali.

Noi siamo consapevoli che una attenta gestione del "**clima aziendale**" può rivelarsi un fattore determinante per ottenere la migliore **produttività**.

Ci sono studi in cui emerge che nelle aziende in cui ci sono **dipendenti soddisfatti dell'ambiente e delle condizioni di lavoro sono anche quelli più motivati**, e la cui **produttività può arrivare a essere superiore del 30%** alla media generale.

**Se le persone sono considerate il vero valore competitivo** e sono guidate **da capi competenti e coerenti** e sono coinvolte nel processo decisionale e fatte crescere come **professionisti** è noto che ogni dipendente è **disposto a dare il massimo** per raggiungere gli **obiettivi**.

Infatti, noi di ASATI abbiamo valutato positivamente l'iniziativa del dott. Gubitosi, appena nominato AD, di scrivere direttamente a tutti i dipendenti chiedendo suggerimenti, osservazioni, idee e critiche. Frutto di passate esperienze in cui è emerso che le migliori idee spesso vengono a quelli che lavorano in linea, a chi vive l'azienda giorno per giorno e magari da tempo (in TIM, almeno nella funzione di Technology che è quello in cui opero, si parla di 25 anni di anzianità media e 51 anni di media anagrafica).

Dott. Gubitosi, io le ho risposto personalmente confermando di condividere interamente il suo intento, ribadendo che nella nostra azienda è inevitabile rafforzare il business con l'obiettivo di far crescere in borsa il valore del titolo assicurando gli investitori con una maggiore stabilità di TIM.

In quell'occasione scrissi che: "Noi azionisti dipendenti confidiamo che sotto la sua guida, con un piano industriale stabile il titolo possa risalire e recuperare quel valore per il quale abbiamo investito i nostri risparmi attingendo anche dal nostro TFR. Ma

questo non mi scoraggia perché animato da uno spirito di partecipazione... “ e perché credo nel ruolo attivo del dipendente azionista e credo in un modello di “democrazia economica”, che tutela le minoranze dei risparmiatori.”.

Inoltre Le scrivevo che “Come dipendente aspetto con ansia il completamento del contratto di solidarietà e nello stesso tempo sono preoccupato, da un punto di vista occupazionale, per le tante notizie che escono sui giornali in merito al futuro di TIM e le varie discussioni tra Enel Open Fiber e le istituzioni sul tema della Rete Telefonica.

È indubbio che si debba andare verso la costituzione della Rete Unica, partecipata da Cassa Depositi e Prestiti (CdP), ma sotto il controllo di TIM, che, a conclusione dell'operazione, deve vedere rafforzata la sua funzione strategica, salvaguardando il suo prezioso patrimonio industriale e occupazionale e garantendo una stabile ed efficace governance aziendale.”.

Nell'ultima nota stampa che abbiamo inviato ai giornalisti abbiamo scritto che vogliamo ambire alla costruzione di un futuro contraddistinto da un ruolo più incisivo da parte dei circa 17.000 dipendenti azionisti e da parte di **460.000 piccoli azionisti individuali** di TIM che sono l'equivalente degli abitanti di Bologna e di alcune province limitrofe.

Dott. Gubitosi per conoscere il *sentiment* dei dipendenti è necessario sondare il clima aziendale. L'ultimo sondaggio del clima aziendale risale al **2014** voluto dall'allora AD dott. Marco Patuano e dal responsabile delle Risorse Umane dott. Mario Di Loreto.

## Domanda per AD

1. Quando sarà svolto il sondaggio di clima dei dipendenti TIM?

In merito all'importanza del dipendente azionista, e in tale senso crediamo nella Sua sensibilità valutando positivamente il bel gesto di diventare un piccolo azionista di Telecom Italia, è fondamentale allineare gli interessi tra azionisti e favorire la partecipazione attiva dei dipendenti. Riteniamo un obiettivo comune (noi come associazione e l'Azienda) la costruzione di una base solida, 2-3%, di azionisti dipendenti, anche per rinnovare e accrescere il “senso di appartenenza”. Specificatamente sul tema del “dipendente azionista” riporto alcuni aspetti che, me lo auguro, condurranno a decisioni innovative.

Come azionisti dipendenti, sensibili alla tematica di appartenenza all'azienda, abbiamo raccolto centinaia di mail di colleghi che vogliono aderire ad un nuovo **piano di azionariato** a partire già dall'anno in corso o al massimo dal 2020. L'adesione deve essere su base volontaria ed ogni dipendente deve avere la possibilità di scegliere la

modalità di acquisizione delle azioni: tramite finanziamento, attraverso l'uso del TFR o pagamento con bonifico. L'eventuale bonus deve essere garantito solo per un certo periodo di mantenimento;

## Domanda per AD

2. Considerata la validità di questo strumento che finalizza l'incremento della **motivazione dei dipendenti e rafforza il senso di appartenenza**; ASATI chiede conferma sulla possibilità di procedere già nel corso del 2019 con l'attivazione di un nuovo piano di azionariato diffuso per l'1% del capitale.

## Domande per AD

3. ASATI chiede al dott. Gubitosi di prendere in considerazione le richieste che ci arrivano dai nostri associati dipendenti, per le quali Le chiediamo un Suo parere:

- **È d'accordo nel migliorare** le modalità e gli strumenti attraverso i quali, i dipendenti azionisti possono essere informati ed esercitare i loro diritti?
- **È favorevole a dare visibilità** sulla intranet, con informativa adeguata, su eventi assembleari e sui convegni dell'associazione?

Normalmente ai Convegni organizzati da ASATI partecipano autorevoli esponenti di Telecom Italia, del mondo ICT/TLC, importanti esponenti del mondo universitario, della politica e del giornalismo;

- **È favorevole all'utilizzo** di sale riunioni e postazioni di audio-video conferenze, naturalmente fuori orario di lavoro dalle 13-14 o dopo le 16.30, per diffondere la cultura della partecipazione, con particolare riferimento all'associativismo, agli azionisti dipendenti allo sviluppo e riconoscimento di organizzazioni come ASATI?

In passato Asati aveva raggiunto un accordo con l'allora AD dott. Patuano e l'allora responsabile delle Risorse Umane dott. Di Loreto, a calendarizzare degli incontri periodici, tra TIM e ASATI, su tematiche tecnico/organizzative per migliorare le eventuali inefficienze lavorative testimoniate da migliaia di azionisti dipendenti, iscritti ad Asati, dislocati su tutto il territorio nazionale e operanti in tutte le funzioni aziendali.

- **In generale è favorevole a** tutto quanto utile per massimizzare e facilitare la partecipazione dei dipendenti azionisti?

Le posso garantire che abbiamo avuto non poche difficoltà nella raccolta delle deleghe da parte dei dipendenti che hanno le azioni depositate presso il Conto Titoli interno.

In tal senso Le chiediamo la possibilità di avviare un gruppo di lavoro congiunto tra TIM e Asati per individuare delle soluzioni orientate a facilitare la procedura di delega. **È d'accordo?**

- **È favorevole alla possibilità di erogare** totalmente o parzialmente il Premio di Risultato ai dipendenti con un numero di azioni equivalenti, su base volontaria e con riconoscimento di un bonus vincolato al mantenimento delle azioni in deposito per un periodo di 3 anni?
- **È favorevole a spostare l'assemblea degli azionisti a Roma?** Sono diversi anni che chiediamo anche in sede assembleare (si vedano al riguardo i verbali) di utilizzare la sede attrezzata di Via Oriolo Romano che ha una sala che può ospitare più di 260 posti;
- **È d'accordo a ripristinare le comunicazioni video** del Presidente e dell'AD sulla Intranet e momenti di dialogo interattivo con i dipendenti?  
In passato è avvenuto con iniziative di appuntamenti in video forum calendarizzati;
- **Politiche meritocratiche.** In passato abbiamo assistito a delle storture, a nostro avviso da evitare, in cui sono stati erogati premi e bonus solo ai dirigenti. Se si raggiungono gli obiettivi allora ci devono essere premi e bonus anche per tutti i dipendenti. Come associazione di azionisti proponiamo di erogare tali premi in azioni, ovviamente sempre su base volontaria;
- **Internalizzazione delle attività** affinché non si parli più di esuberi. Qui ci aspettiamo un suo messaggio confortevole soprattutto dicendoci cosa succederà dal prossimo mese di giugno in cui terminerà il periodo di solidarietà;
- **Lo Statuto dell'Azienda** e la sua auspicabile variazione al fine di prevedere un rappresentante dei piccoli azionisti negli organi di governo, come avviene nei maggiori paesi europei (anche Vivendi ha rappresentanti delle minoranze azionarie!);
- **Rivedere la struttura organizzativa** affinché la crescita professionale e gerarchica avvenga all'interno dell'Azienda, mentre notiamo sempre di più l'ingresso di posizioni manageriali quasi sempre dal di fuori;
- **La necessita di svolgere formazione continua** e lo sviluppo di nuove competenze che tenga in considerazione l'età anagrafica dei dipendenti TIM;
- **Credere nella nostra Azienda e investire sulla nostra Azienda.** Attendiamo segnali positivi per una ampia partecipazione e l'acquisto di azioni da parte di tutti i dirigenti, soprattutto quelli che hanno il privilegio di ricoprire il ruolo con responsabilità strategiche e poi da parte di tutti i componenti del CdA. Una buona governance e puntuali autorevoli indicazioni verso il management saranno indispensabili.

## **L'azionista dipendente Francesco Colombi, associato ad ASATI, ci ha inviato una mail con il seguente argomento:**

Sig. Amm.re Delegato, questa assemblea segue di poco più di un mese la presentazione del Piano Industriale approvato dal CdA, da Lei presieduto. La sua realizzazione permetterà di affrontare le profonde trasformazioni tecnologiche e di mercato, per consentire a TIM di uscire dalla situazione di stallo in cui si è venuta a trovare da alcuni mesi. La situazione ereditata dalla precedente gestione dell'ex-AD Genish vede in estrema sintesi: la mancata promessa sulla ripresa dei ricavi, che nel precedente Piano Industriale (6 marzo 2018) doveva prodursi, tra l'altro, dall'incremento a 5 M.ni di utenti UBB residenziali, con conseguente complessivo aumento dell'EBITDA domestico ad una cifra (low-single digit), nell'arco di piano 2017-2020.

La mancata assunzione dei promessi 2000 giovani, che doveva poggiarsi sui contratti di solidarietà espansivi, contratti non voluti dai sindacati. All'opposto, si sono registrate delle uscite degli ultimi assunti di 6 anni fa, per cui necessiterà da subito un piano di incentivazione per garantire una permanenza delle nuove competenze digitali necessarie alle suddette trasformazioni tecnologiche.

Sul taglio dei costi, si è operato lungo tre direttrici:

- 1) contratto di solidarietà, tuttora in corso (accordo dell'11-06-2018);
- 2) era stato siglato in luglio 2019 un nuovo contratto con i Fornitori;
- 3) è stato realizzato il piano di trasferimento del personale per compattare le sedi e rilasciare quelle in affitto.

Tale situazione ereditata dal passato ha generato in definitiva:

- Non raggiungimento dell'obiettivo sull'EBITDA (-600 M.ni confronto l'anno prima).
- Mancato ringiovanimento del personale, nelle necessarie competenze digitali.
- Peggioramento importante nel clima lavorativo nelle strutture organizzative, segnatamente nell'area metropolitana di Roma (oggetto del massiccio piano dei trasferimenti).
- Permanenza potenziale degli esuberanti, che anziché diminuire come logica conseguenza dell'applicazione della solidarietà, in virtù degli interventi su: riqualificazione, riduzione di sovrapposizioni e ridondanze, e su internalizzazione delle attività attualmente svolte all'esterno, si ripresentano a fine periodo. Si potrebbe osservare che dall'uso corretto della solidarietà (con relativi M.ni di euro ricevuti dall'INPS) si passi così all'abuso di tale strumento.

Dott. Gubitosi, nel presentare circa un mese fa il suo nuovo Piano Industriale (“**TIMe to deliver and delever**”), in una lettera a noi dipendenti, sperava di poter contare sul massimo impegno di tutti: questo sarà ottenuto anche passando per un irrinunciabile veloce miglioramento del clima organizzativo, che Lei potrebbe monitorare riattivando i relativi sondaggi di clima ormai da quattro anni sospesi.

I punti importanti dell'attuale Piano per aumentare i ricavi e creare valore sono:

- Puntare sulla qualità dei Giga offerti piuttosto che sulla loro quantità, ampliando i servizi offerti mediante partnership con i produttori di contenuti;
- Raddoppiare gli accessi in fibra per la quota di Wholesale (circa 4,1 M.ni nel 2021);
- Rafforzamento della partecipata brasiliana;
- Accordo con Vodafone per la condivisione della rete mobile (sia componente attiva della rete 5G che quella passiva);
- Aperto il confronto con Open Fiber per esplorare le possibili soluzioni per arrivare ad una rete unica.

Gli obiettivi economici che il suo Piano si prefigge evidenziano con realismo che i ricavi e l'EBITDA del Gruppo saranno in leggera diminuzione per il 2019, ed in crescita (low single-digit) nel 2020 e 2021; se si guardano separatamente le due componenti (Domestic, cioè Italia) e TIM Brasil, appare con grande evidenza che, se non ci fosse il Brasile, come accaduto anche varie volte nel passato, la situazione sarebbe ancora peggiore.

## **Domande per AD**

Alla luce di queste previsioni, ha senso porsi le seguenti domande:

1. Quando finirà la solidarietà, l'intervento sul costo del lavoro si limiterà ai circa 4300 prepensionamenti previsti nell'arco di piano, oppure si stanno valutando in prospettiva altri tagli, che si aspetta ancora ad esporre per non perturbare l'altra questione sulla trattativa per la rete, quando si giungerà con Open Fiber alla fase di attribuzione del relativo personale e debito?
2. La partecipata brasiliana sarebbe molto opportuno consolidarla e tenerla, allontanando l'ipotesi a volte affiorante di venderla per diminuire il grande debito.
3. Sarà richiesto l'immediato ristabilimento del clima di unità di intenti nella governance aziendale tra i tre maggiori azionisti (Vivendi, Elliot e Cassa Depositi e Prestiti), anche al fine dell'individuazione di accordi e partnership con fornitori di contenuti in esclusiva, per spingere così gli utenti all'acquisto degli accessi UBB in Fibra, e dare un ritorno al capitale investito (sia sul fisso che sul mobile), assolutamente necessario e non più rinviabile.